

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN KOMITMEN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA CV EQ TRANS SUKOHARJO)**



ARTIKEL PUBLIKASI ILMIAH

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhamadiyah Surakarta

Disusun oleh:
SUCI RAHMAWATI

B100120075

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMDIYAH SURAKARTA
2016**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada CV Eq Trans Sukoharjo)**

PUBLIKASI ILMIAH

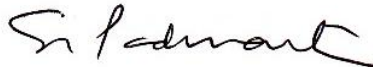
Oleh:

Suci Rahmawati

B100120075

Telah diperiksa dan disetujui untuk di uji oleh:

Dosen Pembimbing



Drs. Sri Padmantyo, MBA

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH KOMUNIKASI DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada CV Eq Trans Sukoharjo)

Oleh:

SUCI RAHMAWATI

B 100 120 075

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis




Universitas Muhammadiyah Surakarta

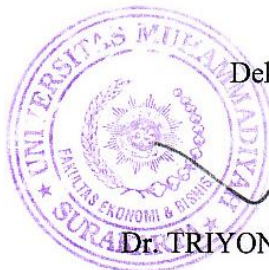
Pada hari Jumat, 22 Juli 2016

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. Imron Rosyadi, SE, MSi
(Ketua)
2. Kussudyarsana, SE, MSi
(Sekretaris)
3. Drs. Sri Padmantyo, MBA
(Anggota)

()
()
()



Dekan

Dr. TRIYONO, SE.,MSi

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah saya ajukan memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang penuh ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 25 Juli 2016

Penulis



Suci Rahmawati
B100120075

PENGARUH KOMUNIKASI DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada CV Eq Trans Sukoharjo)

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan komitmen kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Eq Trans Sukoharjo. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Eq Trans Sukoharjo, yang berjumlah 44 orang. Responden yang diambil sebanyak 44 orang, jadi semua anggota populasi dijadikan sampel (penelitian populasi). Metode analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, regresi linier berganda, goodness of fit, dan uji t. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial komunikasi (X_1), dan komitmen kerja (X_2) secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Kemudian analisa koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) variabel komunikasi (X_1) dan komitmen kerja (X_2) memberikan pengaruh sebesar 17,7% terhadap variabel kinerja karyawan (Y), sedangkan 82,3% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model.

Kata kunci : Komunikasi, Komitmen Kerja dan Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of communication and work commitment significantly to the performance of employees at CV Eq Trans Sukoharjo. The population in this study were all employees of CV Eq Trans Sukoharjo, totaling 44 people. Respondents were drawn as many as 44 people, so all members of the population sampled (study population). Data analysis method used is the classic assumption test, multiple linear regression, goodness of fit, and t test. The results of this study prove that partially communications (X_1), and a work commitment (X_2) together have a significant impact on employee performance (Y). Later analysis of the coefficient of determination (*Adjusted R Square*) communication variables (X_1) and a work commitment (X_2) effect by 17.7% to variable employee performance (Y), while the remaining 82.3% is explained by other factors outside the model.

Keywords: Communication, Work Commitment and Employee Performance

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu aset berharga yang ada didalam suatu organisasi. Sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dengan sebaik mungkin dan diberi perhatian khusus agar sumber daya manusianya menjadi efektif dan efisien. Setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia seperti karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia yang memiliki keunggulan kompetitif merupakan salah satu ciri sumber daya yang manusia yang berkinerja baik. Karyawan yang memiliki kinerja baik, maka dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya akan disertai rasa tanggung jawab dan dedikasi yang tinggi. Suatu keuntungan bagi organisasi apabila mendapatkan karyawan yang berkinerja tinggi. Karyawan yang berkinerja tinggi harus dikelola dengan baik oleh pimpinan untuk bisa lebih memajukan organisasi. Seorang karyawan tidak hanya harus berkinerja tinggi, namun juga harus bisa bekerja sama dengan team atau rekan kerja lainnya yang ada didalam organisasi. Kerjasama tim sangat diperlukan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan. Kinerja karyawan harus ditingkatkan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Dalam melaksanakan pekerjaan, komunikasi antar rekan kerja merupakan hal yang penting bagi karyawan. Karyawan akan selalu berkomunikasi dengan sesama karyawan, atasan dengan bawahan. Komunikasi yang baik antar sesama rekan kerja akan menimbulkan suasana kerja yang nyaman antar sesama karyawan. Melalui komunikasi, karyawan dapat meminta arahan kepada atasan mengenai pekerjaan. Komunikasi dapat dilakukan dengan berbagai cara, dengan mengandalkan media telepon, internet, via sms dan sebagainya maka kebutuhan komunikasi antar sesama karyawan bahkan dengan atasan dapat berjalan dengan baik.

Selain komunikasi, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komitmen kerja karyawan pada organisasi atau perusahaan. Menurut Sunarto (2005) komitmen adalah kecintaan dan kesetiaan terdiri dari pernyataan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan, keinginan untuk tetap berada didalam organisasi, kesediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi. Karyawan juga harus berkomitmen dalam bekerja disuatu organisasi atau perusahaan. Karyawan yang berkomitmen kerja tinggi akan memiliki rasa tanggung jawab pada pekerjaan dan semangat kerja yang maksimal untuk mengerjakan pekerjaannya. Sedangkan karyawan yang berkomitmen kerja rendah cenderung malas dalam mengerjakan pekerjaan dan tidak bersemangat dalam bekerja. Komitmen yang tinggi akan menjadikan karyawan menjadi kuat dalam menghadapi tantangan dan tekanan yang ada.

Dengan melihat pengaruh signifikan dari komunikasi antar karyawan, komitmen kerja karyawan dapat dijadikan pembelajaran untuk meningkatkan kerja karyawan. Berdasarkan uraian diambil judul **“Pengaruh Komunikasi dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV Eq Trans Sukoharjo)”**.

2. Metode

Penelitian ini yang disebut populasi adalah seluruh karyawan pada CV Eq Trans Sukoharjo, dengan sampel seluruh karyawan sebanyak 44 responden. Teknik pengambilan sampel ini disebut metode sensus. Teknik pengumpulan data penelitian melalui kuesioner dengan skala likert. Dalam metode analisis data ini diuraikan mengenai teknik pengujian kuesioner dan teknik analisis data sebagai berikut:

1. Teknik pengujian kuesioner

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid tidaknya kuesioner, suatu kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner, Imam Ghazali (2001). Taraf signifikansi ditentukan 5%. Jika diperoleh hasil korelasi yang

lebih besar dari r tabel pada taraf signifikansi 0,05 berarti butir pertanyaan tersebut valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien korelasi *Spearman Brown*. Instrumen dikatakan valid jika $t_0 > t_{\text{tabel}}$. Perhitungan koefisien korelasi dapat menggunakan alat bantu program computer yaitu SPSS versi 20.

c. Teknik Analisa Data

Analisa untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan.

1. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk menguji apakah model regresi variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak.

Model regresi dapat dikatakan normal apabila sebagai berikut:

- 1) Terdapat data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau ada grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Terdapat data menyebar jauh dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pada distribusi normal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan satu keadaan yang variabel bebasnya berkorelasi dengan variabel bebas lainnya, Imam Ghazali (2001). Menurut Imam Ghazali (2001), dalam model regresi dapat dikatakan multikolinearitas apabila sebagai berikut:

- 1) model regresi yang bebas dari Multikolinearitas dapat diketahui melalui besaran variabel *Inflation Factor / VIF* nilainya ≤ 10 .
- 2) model regresi yang bebas dari Multikolinearitas dapat diketahui melalui besaran *Tolerance* nilainya $\geq 0,1$.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* suatu pengamatan ke pengamatan yang lain, Imam Ghazali (2001). Pengujian dilakukan dengan uji *Glejser* yaitu meregresi masing-masing variabel independen dengan *absolute residual* terhadap variabel dependen. Koefisien signifikansi harus dibandingkan dengan tingkat signifikansi 5%. Apabila koefisien signifikansi lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (homoskedastisitas). Jika koefisien signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka dapat disimpulkan terjadi heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, dengan formulasi :

Dalam analisis ini teknik mencari regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 20.00 (*statistical package for social sciences*) pada

tabel *coefficients*. Sehingga rumus persamaan regresi linier berganda, dikutip dari (Sugiyono, 2010) adalah :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

- Y : Kinerja Karyawan
- a : Konstanta dari persamaan regresi
- X₁ : Variabel Komunikasi
- X₂ : Variabel Komitmen Kerja
- β₁, β₂ : Koefisien regresi variabel bebas X₁ (Komunikasi) dan X₂ (Komitmen Kerja)
- e : Error/ Variabel pengganggu

3. Uji Goodnes of Fit

a) Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen, Imam Ghozali (2005). Dasar pengambilan keputusannya Imam Ghozali (2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- Jika besarnya probabilitas signifikan $\leq 0,05$ maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Sehingga ada pengaruh signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- Jika besarnya probabilitas signifikan $\geq 0,05$ maka H₀ diterima dan H₁ ditolak. Sehingga tidak ada pengaruh signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

b) Analisis Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependent. Jadi kriteria yang digunakan untuk analisis koefisien determinasi total *Adjusted R Square* sebagai berikut :

- *Adjusted R Square* dapat dikatakan semakin kuat jika mendekati 1 (satu) maka model analisis menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat.
- *Adjusted R Square* dapat dikatakan semakin lemah apabila semakin mendekati 0 (nol) maka model analisis menerangkan lemahnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

4. Pengujian Hipotesis

Uji t (Pengujian Hipotesis Secara Parsial)

Uji t adalah uji regresi secara parsial untuk menguji pengaruh antara variabel bebas (variabel X₁ dan X₂) terhadap variabel terikat (variabel Y). Dasar pengambilan keputusan Imam Ghozali (2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

- Jika besarnya probabilitas signifikan $\leq 0,05$ maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Sehingga ada pengaruh signifikan secara individual antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- Jika besarnya probabilitas signifikan $\geq 0,05$ maka H₀ diterima dan H₁ ditolak. Sehingga tidak ada pengaruh signifikan secara individual antara variabel independen terhadap variabel dependen.

3. Hasil dan Pembahasan

1. Analisis Data

a. Karakteristik Responden

Tabel 4.1

Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase %
1	Laki-laki	36	81,8
2	Perempuan	8	18,2
Jumlah		44	100

Sumber : Data yang diolah

Jenis responden yang paling banyak berjenis kelamin laki laki dengan jumlah 36 orang dengan persentasi 81,8% dan responden berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 8 orang dan presentasinya mencapai 18,2%.

Tabel 4.2

Karakteristik responden berdasarkan usia

No	Umur	Jumlah	Presentase %
1	< 30 tahun	12	27,3
2	30-40 tahun	10	22,7
3	40-50 tahun	18	40,9
4	>50 tahun	4	9,1
jumlah		44	100

Sumber : Data yang diolah

Jumlah responden paling banyak pada usia 40-50 tahun sebanyak 18 orang dengan presentase 40,9% , kurang dari 30 tahun sebanyak 12 orang dengan presentase 27,3%, umur 30-40 sebanyak 10 orang dengan presentase 22,7%, kemudian yang terakhir pada usia 50 tahun dengan jumlah 4 orang dan presentasenya mencapai 9,1%.

Tabel 4.3

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase %
1	SMP	8	18,2
2	SMA	31	70,4
3	Diploma-Sarjana	5	11,4
Jumlah		44	100

Sumber : Data yang diolah

Berdasarkan tabel diatas pendidikan terakhir SMP sebanyak 8 orang atau 18,2% dari responden, pendidikan SMA sebanyak 31 orang atau 70,4% dari responden dan pendidikan terakhir diploma-sarjana sebanyak 5 orang atau 11,4% dari responden.

Tabel 4.4
Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase %
1	<3 tahun	10	22,7
2	3-5 tahun	14	31,8
3	5-8 tahun	20	45,5
4	>8 tahun	0	0
Jumlah		44	100

Sumber : data yang diolah

Berdasarkan tabel 4.4 lama bekerja kurang dari 3 tahun sebanyak 10 orang dengan presentase 22,7%, pada 3-5 tahun sebanyak 14 orang dengan presentase 31,8%, kemudian 5-8 tahun sebanyak 20 orang dengan presentase 45,5% dan terakhir lebih dari 8 tahun sebanyak 0 orang dengan jumlah presentase 0%.

b. Uji Validitas

- 1) Hasil uji validitas variabel komunikasi dan komitmen kerja

Tabel 4.5
Hasil uji validitas variabel komunikasi dan komitmen kerja

Butir pertanyaan	R _{hitung}	R _{tabel}	Sig.	Keterangan
Komunikasi (X1_1)	0,864	0,297	0,000	Valid
Komunikasi (X1_2)	0,885	0,297	0,000	Valid
Komunikasi (X1_3)	0,802	0,297	0,000	Valid
Komunikasi (X1_4)	0,621	0,297	0,000	Valid
Komitmen Kerja (X2_1)	0,662	0,297	0,000	Valid
Komitmen Kerja (X2_2)	0,795	0,297	0,000	Valid
Komitmen Kerja (X2_3)	0,790	0,297	0,000	Valid

Sumber : Data yang diolah

Tabel 4.5 tersebut diatas menunjukkan bahwa nilai R_{tabel} untuk sampel taraf signifikan 0,05 adalah 0,297. Dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan adalah valid, karena R_{hitung} lebih besar dari R_{tabel}.

- 2) Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan.

Tabel 4.6
Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan

Butir Pertanyaan	R _{hitung}	R _{tabel}	Sig.	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y_1)	0,687	0,297	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y_2)	0,799	0,297	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y_3)	0,850	0,297	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y_4)	0,827	0,297	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y_5)	0,617	0,297	0,000	Valid

Sumber : Data yang diolah

Nilai r_{tabel} untuk sampel taraf signifikan 0,05 adalah 0,297. Tabel diatas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan tentang kinerja karyawan adalah valid, karena nilai R_{hitung} lebih besar dari r_{tabel}.

c. Uji Reliabilitas

Tabel 4.7
Hasil uji Reliabilitas

No	Variabel	Koefisien alpha	r_{tabel}	Keterangan
1	Komunikasi	0,808	0,297	Reliabel
2	Komitmen Kerja	0,606	0,297	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,803	0,297	Reliabel

Sumber : Data yang diolah

Hasil pengujian reliabilitas terhadap semua variabel dengan koefisien korelasi sebagaimana terlihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi 0,297. Oleh karena itu dapat ditentukan bahwa semua instrumen penelitian ini adalah reliabel, karena nilai koefisien alpha lebih besar dari r_{tabel} .

d. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas

A	Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
5% (0,05)	0,595	Normal

Sumber : Data yang diolah

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas

Dimensi	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Komunikasi	0,999	1,001	Tidak ada korelasi
Komitmen Kerja	0,999	1,001	Tidak ada korelasi

Sumber : data yang diolah

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.10
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Komunikasi	0,201	Bebas heteroskedastisitas
Komitmen Kerja	0,390	Bebas heteroskedastisitas

Sumber : Data yang diolah

e. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.11
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1,943	4,480		,667
	komunikasi	,478	,217	,304	,034
	komitmen_kerja	,747	,299	,346	,017

a. Dependent Variable: kinerja
Sumber : Data yang diolah

f. Uji Goodnes Of Fit

1) Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Tabel 4.12
Hasil uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	116,859	2	58,430	5,610	0,001
Residual	427,027	41	10,415		
Total	543,886	43			

a. Predictors: (Constant), komitmen_kerja, komunikasi
b. Dependent Variable: kinerja
Sumber : Data yang diolah

2) Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Tabel 4.13
Hasil uji *Adjusted R Square*
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,464 ^a	,215	,177	3,227

a. Predictors: (Constant), komitmen_kerja, komunikasi
Sumber : Data yang diolah

g. Uji Hipotesis

1) Uji t

Tabel 4.14
Hasil uji t

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	p-value	Keterangan
Komunikasi	2,199	2,018	0,034	Signifikan
Komitmenkerja	2,500	2,018	0,017	Signifikan

Sumber : Data yang diolah

2. Pembahasan

Kinerja karyawan mempunyai peranan penting bagi perusahaan dalam proses operasional. Demikian juga kinerja karyawan mempunyai peranan penting bagi individu anggota suatu perusahaan untuk membangun kerjasama, memupuk semangat kerja dan menciptakan loyalitas pada perusahaan. Hasil analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada CV Eq Trans Sukoharjo diperoleh hasil sebagai berikut :

Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel komitmen kerja mempunyai nilai koefisien paling besar, sehingga variabel komitmen kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel lain.

Berdasarkan hasil analisis penelitian secara parsial diperoleh hasil bahwa komunikasi di CV Eq Trans Sukoharjo memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis regresi yang telah dilakukannya itu nilai signifikan pada uji t sebesar 0,034 (kurang dari 0,05) artinya adanya komunikasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yang menyatakan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Militya Ch. Takasenseran, Silvy L. Mandey, Christoffel Kojo (2014) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian variabel komitmen kerja di CV Eq Trans Sukoharjo memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari analisa regresi yang dilakukan yaitu nilai signifikansi uji t 0,017 (kurang dari 0,05) artinya adanya komitmen kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini sesuai dengan penelitian Nur Cahyani (2010) menunjukkan bahwa komitmen keorganisasian berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis berdasarkan uji F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu 5,610 > 3,23 dengan nilai signifikan kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,001. Hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan komunikasi dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Penutup

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Eq Trans Sukoharjo. Berdasarkan hasil penelitian data dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil uji linier berganda menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel komitmen kerja mempunyai nilai koefisien paling besar, sehingga variabel komitmen kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan dibandingkan variabel lain.
2. Secara bersama-sama variabel komunikasi dan komitmen kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi hasil pengujian uji F sebesar 0,001.
3. Berdasarkan hasil uji regresi diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,177. Hal ini menunjukkan bahwa variasi perubahan variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi (X_1) dan komitmen kerja (X_2) sebesar 17,7%. Sedangkan sisanya sebesar 82,3% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Pt Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Gelora Aksara Pratama.
- Cahyani, Nur. (2010). "Pengaruh Profesionalisme Pemeriksaan Pajak, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, Vol. 17, No. 1, pp. 10-23.
- Colquiy, Lepine, Wesson. (2009). *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in The Workplace*. New York: Mc Graw Hill International Edition.
- Djarwanto, Subagyo Pangestu. 2005. *Statistik Induktif*. Yogyakarta: BPFE.
- Effendy, Onong Uchjana. 2006. *Ilmu Komunikasi, Teori dan Praktek*. Editor: Tjun Surjaman, Cetakan ke-20, Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: BP UNDIP.
- _____. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang : BP UNDIP
- Gibson, James L, John M Ivancevich dan James H. Jr Donnelly. (2010). *Organisasi dan Manajemen*. Edisi Terjemahan. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, Hani T. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Edisi 2). Yogyakarta: BPFE.
- Ikhsan, Arfan. 2005. *Akutansi Kepriilaku*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ivancevich, Konopaske, dan Matteson. (2008). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Kiswanto, M. (2010). "Pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan KALTIM POS Samarinda". *Jurnal EKSIS*, Vol. 6, No. 1, pp. 1267-1439.
- Kosasih, Steve Y & Sutanto, Madiono E. 2014. "Pengaruh Budaya dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan". *AGORA*, Vol. 2, No 1.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarta.
- _____. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkuprawira, syafri. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Mathis L. Robert dan John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih Bahasa. Jakarta : Salemba Empat. Edisi 10.
- Moeheriono. 2013. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Muhammad, A. 2005. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Mustika. (2013). "Analisis pengaruh komunikasi organisasi dan komitmen keorganisasian terhadap kepuasan kerja karyawan PT.BTPN TBK KCP Pasar Baru Merangin". *Jurnal Dinamika Manajemen*, Vol. 1, No. 3, pp. 2338-123X.
- Partini, P & Hartono, (2013). "Pengaruh komunikasi, kepemimpinan dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas komunikasi dan informatika pemerintah kota surakarta". *Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Soleha, L.K , Komara, A.T & Sudia, S. (2012). "Pengaruh kepemimpinan , disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Provinsi Jawa Barat". *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, Vol. 6, No. 1, pp. 39-50.
- Somad, R. Dan Priansa Juni P . 2014 .*Manajemen Komunikasi Mengembangkan Bisnis Berorientasi Pelanggan*. Bandung: Alfabeta.
- Sopiah. 2008 .*Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono.2010. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- Sunarto.(2005).*Manajemen Karyawan*. Amus.Jogyakarta.
- Supardi. 2005. *Metodologi Penelitian Bisnis Ekonomi & Bisnis*. Yogyakarta: UII Pres.
- Suwardi & Utomo, J. (2011). "Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai (studi pada pegawai setda Kabupaten Pati)". *Jurnal Analisis Manajemen*, Vol. 5, No. 1, pp. 75-86.
- Takasenseran, M.Ch, Mandey, S.L & Kojo, C. (2014). "Pengaruh lingkungan kerja , komunikasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan dan kebudayaan Provinsi SULUT". *Jurnal EMBA*, Vol. 5, No. 3, pp. 1726-1736.
- Tania, Anastasia & Sutanto, M eddy. 2013. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI Knife di Surabaya". *AGORA*, Vol. 1, No. 3.
- Tobing, L.K Sulianti Diana. 2009. "Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 11, No. 1, pp. 31-37.
- Triana, Cepi.2015.*Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Usman, Husaini. (2013). *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*. Edisi 4. Jakarta; Bumi Aksara.
- Wirawan. (2009).*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.